Mutawasith
JURNAL HUKUM ISLAM

Vol. 4. No. 1 (2021) 59-74	E-ISSN: : 2723-4681	P-ISSN: 2722-2764
Published online on the journal's website: *http://jurnal.iailm.ac.id/index.php/mutawasith*		

Model Konsep Pengembangan Human Capital dengan Etos Kerja sebagai Variabel Intervaning Menuju Peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Perspektif Hukum Islam

Edwin Hadiyan, Faisal
Institut Agama Islam Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, Indonesia
insanparipurna.edwin@gmail.com, faisal123@gmail.com

Received:	Revised:	Published:
02-06-2021	13-06-2021	05-07-2021
DOI: https://doi.org/ 10.47971/mjhi.v4i1.308		

Abstract

Human resources who have a creative spirit and always develop a positive attitude will improve their performance according to the expectations of the organization. Citizenship behavior will be discussed in the organizational dimension of OCB, human capital development by involving elements of creativity and organizational culture development will increase OCB. The positive behavior of employees is able to support the performance of organizational development for the better. The basic concepts of Islam are faith, Islam and Ihsan. The perfection of Islam can only be built and enforced through these three concepts. The role of Islamic work ethic as an intervaning variable will greatly affect human capital and OCB development. This study uses a quantitative type, the aim is to determine the magnitude of the influence of human resource development, religiosity, on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. Data were collected by distributing questionnaires to 100 employees using purposive sampling method to determine respondents' responses to existing variables. The analysis was carried out using the method of Structural Equation Modeling (SEM) based on partial least squares (PLS).

Keywords: OCB, human, capital, creativity, culture, organization, Islam

Abstrak

Sumber daya manusia yang mempunya jiwa kreativitas dan selalu mengembangkan sikap positif akan meningktkan kinerjanya sesuai harapan organisasi. Citizenship behavior akan dibahas dalam dimensi organisasional OCB, pengembangan human capital dengan melibatkan unsur kreativitas dan pengembangan budaya organisasi akan meningkatkan OCB. Perilaku positif karyawan mampu mendukung kinerja pengembangan organisasi menjadi lebih baik. Konsep dasar agama Islam adalah iman, islam dan ihsan. Kesempurnaan Islam hanya dapat dibangun dan ditegakkan melalui tiga konsep itu. Peranan etos kerja Islam sebagai variabel intervaning akan sangat mempengaruhi human

capital dan pengembangan OCB. Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif, tujuannya untuk mengetahui besarnya pengaruh pengembangan sumber daya manusia, religiusitas, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Data dikumpulkan dengan meyebarkan kuesioner terhadap 100 karyawan menggunakan metode purposive sampling untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel yang ada. Analisis dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modelling (SEM) berbasis partial least square (PLS).

Kata Kunci : *OCB, human, capital, kreativitas, budaya, organisasi, Islam*

A. PENDAHULUAN

Penilaian kinerja organisasi berbasis human capital merupakan hal menarik yang perlu dikembangkan oleh perusahaan. Human capital adalah salah satu komponen utama dari intellectual capital (*intangible asset*) yang dimiliki perusahaan. Selama ini, penilaian terhadap kinerja perusahaan lebih banyak menggunakan sumber daya yang bersifat fisik (*tangible asset*). Menurut Mayo (2000), mengukur kinerja perusahaan dari perspektif keuangan sangatlah akurat, tetapi sebenarnya, dasar penggerak nilai dari keuangan tersebut adalah sumber daya manusia (*human capital*) dengan segala pengetahuan, ide, dan inovasi yang dimilikinya. Selain itu, human capital juga merupakan inti dari suatu perusahaan.

Menurut Mayo (2000), sumber daya manusia atau *human capital* memiliki lima komponen yaitu *individual capability*, *individual motivation*, *leadership*, *the organizational climate*, dan *workgroup effectiveness*. Setiap komponen memiliki peranan yang berbeda dalam menciptakan *human capital* perusahaan yang akan menentukan nilai sebuah perusahaan. Oleh karena itu, mengingat peran SDM yang begitu besar dalam perusahaan, maka, manajemen perusahaan harus lebih proaktif menjadikan SDM-nya sebagai *human capital* yang perlu diberi perhatian dan pengembangan secara terus menerus sesuai dengan kedinamisan lingkungan bisnis. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdiannya kepada dirinya dan kepada Allah SWT. Penyebutan *human capital* untuk sumber daya manusia (SDM) sepertinya belum banyak dianut oleh pelaku bisnis, sementara peran SDM terhadap masa depan perusahaan sangat menentukan. SDM adalah *capital* yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan.

Keunggulan SDM dibandingkan faktor produksi lainnya dalam strategi persaingan suatu perusahaan antara lain: kemampuan inovasi dan *entrepreneurship,* kualitas yang unik, keahliaan yang khusus, pelayanan yang

berbeda dan kemampuan produktivitas yang dapat dikembangkan sesuai kebutuhan. (Mathis, 2003). Aktivitas dinamis yang dilakukan manusia untuk mengembanggkan dirinya , mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan (*challenging*), tidak monoton, dan selalu berupaya untuk mencari terobosan-terobosan baru (*innovative*) dan tidak pernah merasa puas dalam berbuat kebaikan. Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya.

Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya.Istilah'*kerja*' dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara. Sumber daya manusia yang mempunya jiwa kreativitas dan selalu mengembangkan budaya organisasi akan mengakibatkan manusia terus tersebut dapat terus meningktkan kinerjanya sesuai dengan ketentuan dan harapan dari pada organisasi. Atau boleh dikatakan bahwa manusia tersebut akan memupnyai kinerja yang tinggi bagi pengembangan organisasi tempat mereka beraktivitas.

Konsep dasar agama Islam adalah iman, islam dan ihsan. Kesempurnaan Islam hanya dapat dibangun dan ditegakkan melalui tiga konsep itu. Ketiga konsep ini selain sebagai ilmu, sepatutnya diterapkan dalam kehidupan sehari-hari, baik ibadah maupun mu'amalah. Ihsan adalah suatu upaya penghayatan mendalam terhadap suatu ibadah. Konsep ihsan merupakan landasan munculnya ilmu tasawuf yang mana sebagai suatu ilmu yang diakui sukar dipelajari, apalagi pengamalan dan pelaksanaannya. Umumnya, seseorang mengenal tasawuf sebatas istilah, kurang memahami hakikatnya, seperti yang dapat diperhatikan dalam lembaga tarekat (Sholikhin,2004). Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya (Toto Tasmara, 1995).

Apabila bekerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk

menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang lebih hina dari binatang (Toto Tasmara, 1995). Oleh karena itulah, orang yang beriman akan selalu berusaha keras dengan mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sehingga mampu menjadi orang yang bertaqwa dan mendapatkan keberuntungan di dunia dan akhirat. Seiring dengan pandangan Islam bahwa human capital bisa berkebang terus dengan apabila terus melakukan kreativitas sehingga akan menjadikan budaya yang dinamis, serta mengakibatkan budaya organisasi semakin baik.

B. METODOLOGI

Responden peneitian ini adalah para dosen pada level institut yang sudah tersertifikasi di bawah naungan Kopertais Wilayah 2 Jawa Barat sebanyak 6 institut. Pemilihan penelitian disini adalah sebagai bahan kajian dan toalk ukur sampai sejauhmana aktifitas para dosen dan melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi yaitu pada bidang pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta sampai sejauhmana publikasi hasil penelitiannya dirtingkat lokal, nasional dan internasional.

Sumber data primer adalah data primer yang artinya data yang diperoleh langsung dari responden yaitu para dosen yang sudah tersertifikasi pada level institut di bawah naungan Kopertais Wilayah 2 Jawa Barat. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari Kopertais , Institut dan Diktis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket yaitu suatu daftar yang menggunakan sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden. Variabel penelitian dalam studi ini mencakup 1). Kreativitas yag dilakukan diantara para dosen. 2). Budaya organisasi 3). Human capital 3). Etos kerja Islam 5). OCB

Teknik analisis data studi ini menggunakan *The Structural Equation Modelling* (SEM) dari paket software AMOS 4.0. Model ini merupakan sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit (Ferdinand, 2000). Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah kemampuanya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor serta kemampuannya untuk mengukur hubungan-hubungan yang secara teoritis ada.

PROPOSISI DAN HIPOTESIS

H 1 :Bila kreativitas semakin tinggi, maka akan semakin tinggi organizational citizenship behavior.

H 2 : Bila budaya organisasi semakin tinggi, maka akan semakin tinggi organizational citizenship behavior.

H 3 :Bila human capital senmakin tinggi , maka akan semakin tinggi organizational citizenship behavior.

H 4 :Etos kerja Islam sebagai variabel intervaning akan mempengaruhi human capital terhadap organizational citizenship behavior.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kreativitas

Kreativitas adalah pemunculan ide baru dan inovasi serta implementasinya dalam menghasilkan produk dan jasa menjadi hal penting bagi organisasi (Mumford et al, 2007). Pimpinan yang kreative mendorong terjadinya inovasi, mempengaruhi orang lain untuk meningkatkan pendekatan-pendekatan lama dalam mengambil resiko yang seimbang. Mereka memiliki pemikiran yang terbuka dan gaya komunikasi yang luwes dalam berhubungan dengan generasi, karyawan dan konsumen baru (Barbara J. Lombardo dan Daniel John Roddy, 2010).

Istilah kreativitas dan inovasi sering digunakan secara bersamaan atau dianggap mempunyai makna yang sama, meskipun sebenarnya dua hal yang berbeda. Menurut Amabile (1996) semua inovasi selalu dimulai dengan kreativitas. Keberhasilan implementasi suatu program atau produk dan jasa yang baru tergantung dari ide ide yang dimiliki oleh individu atau team dalam pengembangan ide ide baru tersebut. Selanjutnya Amabile (1996) mendefinisikan kreativitas menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat, sedangkan inovasi adalah implementasi ide kreatif dalam suatu organisasi. Jal ini menunjukan kreativitas merupakan titik awal terjadinya inivasi dan menjadi salah satu keunggulan kompetitif organisasi.

Torrence (1988) mendefinisikan kreativitas sebagai suatu proses menyadari kesulitan, masalah, gap informasi, elemen yang hilang, sesuatu yang dipertanyakan, membuat perkiraan dan menyusun hipotesis terkait hal hal tersebut, mengevaluasi dan menguji perkiraan dan hipotesis, merevisi dan menguji ulang dan terakhir mengkomunikasikan hasilnya (Haydon, Goff, Harvey, 2015). Barron& Harrinton (1981) menyusun dua katagori definsi kreatifitas, pertama kreativitas sebagai prestasi yang diakui secara sosial berupa hasil atau produk baru dianggap sebagai bukti pencapaian misal temuan baru, teori, bangunan, publikasi tulisan, lukisan dan film, hukum metode pengobatan atau kegiatan penting tertentu dalam tes,kontes dimana pencapaian seseorang dapat dibandingkan dengan orang lain dalam ukuran waktu yang pasti. Sternberg dan Lubart (1999) berpendapat bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan bermanfaat.

Kreativitas mempunyai banyak komponen atau dimensi, Gulford (1975) mendeskripsikan karakteristik atauy ciri-ciri kemampuan individu yang kreatif diantaranya adalah kemampuan bertindak diluar kebiasaan atau tradisi (*flexibility*), mampu menghasilkan banyak ide (*fluency*), kemampuan melakukan kerj yang menghasilkan solusi (*elaboratif*), memiliki toleransi terhadap ambiguitas (*tolerance to embiguity*), berfikir divergen dan unik (*originality*), mempunyai minat yang luas (*breadh of interes*) mempunyai kepekaan terhadap persoalan yang dihadapi (*sensitivity*), rasa ingin tahu yang besar (*curiosity*), kebebasan dalam berfikir (*independent*), mempunyai pertimbangan yang matang (*reflection*), mampu menterjemahkan ide ke dalam tindakan (*action*), mampu berkonsentrasi dan bekerja secara konsisten (*commitment*) mampu mengekspresikan diri (*expression of personality*) dan mempunyai cita rasa humor yang baik (*sense of humor*).

Salah satu teori yang tidak kalah pentingnya terkait dengan dimensi kreativitas yang disampaikan oleh Amabile (1997) yang menyatakan bahwa kreativitas mempunyai tiga komponen utama yaitu :

1. Keahlian (*expertise*), yaitu menguasai pengetahuan, penguasaan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki individu dan berkontribusi dalam pekerjaannya.
2. Keterampilan berfikir kreatif (*creative thinking skill*) yaitu kemampuan kognitif termasuk gaya dan strategi berfikir serta kepribadian.
3. Mitivasi kerja intrinsik (*intrinsic task motivation*) yaitu keinginan untuk mengerjakan sesuatu dikarenakan dorongan internal seperti ketertarikan, keterlibatan, minat, menantang dan lainnya.

2. Budaya Organisasi

Kata budaya (*culture)* pertama kali dikemukakan oleh seorang antropolog bernama Edward B. Tylor path tahun 1871, Budaya/Kultur, hal ini tidak lain karena peranannya yang penting yang dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang kehidupan organisasi. Budaya menurut Tylor (1871), adalah : "*The complex whole which includes knowledge, belief; art, morals, law, custom, and any other capabilities and hobby acquired by man as member of society.* Pengertian ini menunjukkan bahwa budaya merupakan proses kemasyarakatan menghasilkan pengetahuan, keyakinan, moral, hukum, kebiasaan, serta kemampuan dan kebiasaan. Dengan demikian tampak bahwa budaya/kultur terbentuk dan memberi pola-pola perilaku individu di dalam kehidupan masyarakat. Pendapat yang luas mengenai kultur menurut Suharsaputra (2013), yakni "Kultur mengandung pola, baik eksplisit maupun implisit dan dari untuk perilaku yang dibutuhkan dan diwujudkan dalam simbol menunjukkan hasil kelompok manusia secara berbeda, termasuk benda-benda hasil ciptaan manusia. Inti utama dari kultur tendiri dari ide

tradisional (turun temurun dan terseleksi) dan terutama pada nilai yang menyertai".

Pengertian di atas menunjukkan bahwa budaya dapat dilihat dalam aspek wujud ataupun tidak, aspek simbol yang terlihat pada dasarnya menggambarkan aspek nilai yang menyertainya yang dalam perkembangannya nilai-nilai tersebut diwariskan dari satu generasi ke generasi lainnya yang akan mendasari perilaku individu dan masyarakat dalam menjalani kehidupannya. Sementara itu menurut Carter McNamara (2013) kultur dimaknai sebagai berikut: *The word "culture" describes a wide range of influences on how people behave in organizations, communities and even nations. In general, it refers to a set of common values, attitudes, beliefs and norms, some of which are explicit and some of which are not.*

Definisi ini menunjukkan penekanan pengaruhnya pada perilaku orang dalam suatu komunitas tertentu, baik organisasi, masyarakat, maupun bangsa. Dampak perilaku dan budaya ini dapat terjadi melalui sosialisasi dan kemudian terealisasikan pada setiap individu dalam bentuk nilai, keyakinan, norma, dan sikap yang menjadi dasar bagi individu berperilaku. Sebagaimana dikemukakan di atas, tampak bahwa lingkungan komunitas tertentu akan mempunyai kulturnya sendiri-sendiri, dan apabila konsep kultur ini diterapkan dalam konteks organisasi maka lahirlah konsep kultur organisasi. Secara sederhana, kultur organisasi dapat dimaknai sebagai kultur yang terjadi atau terbentuk dalam suatu organisasi, nilai-nilai dan norma-norma yang terbentuk dan aktivitas individu dalam organisasi merupakan faktor yang membentuk kultur organisasi yang kemudian akan berdampak pada perilaku individu tersebut dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Cara mengukur budaya yang sering digunakan oleh peneliti-peneliti ilmu sosial adalah dengan menggunakan dimensi-dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede (2010) dan Hofstede dan Bond (2010). Dimensi-dimensi tersebut adalah: *power distance, masculinity/ feminity, uncertainty avoidance, individualism/ collectivism,* dan *the Confucian dynamism*. Dimensi-dimensi Hofstede sering digunakan dalam penelitian sosial karena kesederhanaannya dalam memahami dan mengukur budaya. Akan tetapi, studi Hofstede juga mendapat kritik-kritik seperti: (1) mereduksi budaya pada 4 atau 5 dimensi (Jones, 2007; Soares *et a*l., 2007; Kirkman *et al*., 2006), penelitian telah lama dilakukan, yaitu pada tahun 1967- 1973 (Jones, 2007; Tsoukatos dan Rand, 2007; Steenkamp *et al*., 1999), dan (3) mengukur budaya dengan menggunakan nilai-nilai yang berkaitan dengan pekerjaan (Steen kamp *et al*., 1999).

Dimensi-dimensi budaya Hofstede memotivasi penelitian ini. Pemahaman dan pengukuran budaya masih dan terus relevan hingga saat ini. Sebagaimana yang

ditunjukkan oleh de Mooij (2004) bahwa orang-orang hanya terlihat serupa, padahal pemikiran dan perilaku mereka berbeda di tiap wilayah. Dengan demikian, walaupun dimensi budaya yang dikembangkan oleh Hofstede memberikan kontribusi dalam memahami dan mengukur budaya, tetapi menurut kami ada kebutuhan untuk mengembangkan dan mengidentifikasi budaya Indonesia. Hal ini karena didasari terbatasnya penelitian yang mengidentifikasi budaya Indonesia. Luaran yang diharapkan dari penelitian ini adalah dimensi-dimensi budaya Indonesia yang kemudian dapat digunakan untuk memahami budaya Indonesia dengan lebih baik.

Triandis (1994) mencatat sekurangnya ada tiga ciri dari definisi-definisi budaya yang ada. Pertama, budaya terbentuk melalui interaksi yang berkesinambungan yang saling mempengaruhi dan terus menerus berubah. Kedua, budaya merupakan sesuatu yang ada pada seluruh kelompok budaya bersangkutan. Ketiga, budaya dialihkan dari satu waktu ke waktu berikutnya, dari generasi ke generasi.

Budaya organisasi menurut Stephen P. Robbin (2003) adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tertang keberartian bersama. Budaya organisasi berkepentingan dengan bagaimana pekerja merasakan karakteristik suatu budaya organisasi, tidak dengan apakah seperti mereka atau tidak. Sementara itu James L Gibson, John Ivancevich dan James H Donnely, Jr (2000) memberikan pengertian budaya organisasi sebagai apa yang dirasakan pekerja dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan nilai nilai dan harapan. Menurut Bary Phegan (2000) budaya organisasi adalah tentang bagaimana orang merasa tentang melakukan pekerjaan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja bersama dan harmoni, Budaya organisasi merupakan pola yang rumit tentang bagaiman orang melakukan sesuatu, apa yang mereka yakini, apa yang dihargai dan dihukum. Adalah bagaimana dan mengapa orang mengambil pekerjaan yang berbeda dalam perusahaan.

3. Human Capital

Modal manusia meliputi tiga faktor, yaitu kompetensi, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh seorang individu. Bagi Hitt, Bieman, Shimizu dan KLochhar (2001) dalam studi mereka mencatat bahwa modal manusia memiliki dua dimensi, yaitu kualitas dan pengalaman. Sedangkan Wright, McMahan dan McWilliams (1994) menjelaskan bahwa modal manusia melibatkan dimensi seperti pengalaman, penilaian dan kecerdasan.

Tiga dimensi modal manusia ini telah digunakan oleh Aryee, Chay dan Tan (1994), Carmeli dan Tishler (2004a), Carmeli dan Tishler (2004) dan Castro dan Saez (2008). Dimensi-dimensinya cocok untuk diterapkan karena terbukti sesuai

digunakan di berbagai lingkungan organisasi, misalnya di lingkungan organisasi publik seperti yang dilakukan oleh Carmeli dan Tishler (2004a), dan di lingkungan organisasi swasta seperti kajian Castro dan Saez (2008) dan Carmeli dan Tishler (2004b). Selain itu, telah digunakan pula dalam penelitian Carmeli dan Tishler (2004b) yang melibatkan perusahaan-perusahaan dari industri dan ukuran organisasi yang berbeda-beda.

Menurut Stewart (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam modal intelektual, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi komponen ini sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orangorang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan *human capital* sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreativitas dan bakat, dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan, yaitu semangat tim dan orientasi tujuan.

Davemport (1999) mendeskripsikan *human capital* terdiri atas empat hal: kemampuan, perilaku, usaha, dan waktu, yang dimiliki dan dikendalikan sendiri oleh karyawan. Chen dan Lin (2003) menyatakan bahwa pengeluaran perusahaan yang berhububungan dengan sumber daya manusia harus dipandang sebagai investasi dalam *human capital.* Oleh karena itu, program *training* yang bertujuan untuk menambah *value* karyawan di masa depan harus dianggap sebagai investasi.

Manusia sebagai pelaku bisnis memiliki etos kerja produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin, profesionalisme, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai IPTEK maupun kemampuan manajemen. Kualitas

manusia sebagai sumber daya manusia dalam berbagai bidang kehidupan bangsa besar, sejajar dengan bangsa maju lainnya. Dalam kehidupan yang nyata manusia memegang peranan utama dalam meningkatkan produktifitas dan alat produksi yang canggih dan dituntut sumber daya manusia (SDM) yang terampil ahli. Dengan harapan kinerja mampu meningkatkan kualitas hidup baik kualitas manusia maupun kehidupan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi maupun perusahaan selalu berusaha meningkatkan *human capital.*

Human capital merupakan karakteristik SDM yang ditentukan oleh pengetahuan yang dimiliki yang digunakan untuk menciptakan nilai bagi organisasi (Collin and Clark, 2003). Hasil studi Penning et al (1998) menjelaskan bahwa

manajemen *human capital* harus memperhatikan sumber-sumber pengetahuan dan aliran pengetahuan-pengetahuan tersebut. Aliran pengetahuan dimaksudkan sebagai proses perkembangan keahlian dan pelembagaan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pasar.

Human capital terus berubah (dinamis) karena faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal berkaitan dengan keharusan rekruitmen sumber daya manusia yang baru untuk menggantikan SDM yang mengundurkan diri dari organisasi. Kemudian juga berkaitan dengan mutasi. Sedangkan penyebab internal bersifat kualitas *human capital* itu sendiri (Subramaniam and Youndt, 2005). Keahlian SDM dapat saja kurang dinamis, oleh karena itu organisasi harus sgera meningkatkan melalui program pelatihan tertentu. Hasil studi Sheng H (2007) peningkatan komitmen pada konsensus akan meningkatkan human capital.

4. Etos Kerja Islam

Etos kerja, menurut Mochtar Buchori dalam Ahmad Janan Asifudin (2004) dapat diartikan sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja, ciri-ciri atau sifat-sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Menurut Ali & Al- Owaihan (2008), etika kerja Islam memandang kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk mempertahankan prestise sosial, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menegaskan kembali iman. Pekerjaan adalah kegiatan wajib dan kebajikan sehubungan dengan pemenuhan kebutuhan manusia. Bekerja memungkinkan seseorang untuk menjadi mandiri dan merupakan sumber harga diri, kepuasan dan pencapaian. Pekerjaan sebaiknya dipilih berdasarkan keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat mengurangi kesalahan dan ketidaksesuaian yang dapat muncul.

Perusahaan yang menerapkan etika pada pelaksanaannya dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan akan membuat para karyawan menganggap perusahaan telah berlaku adil. Prestasi yang didapatkan, pekerjaan yang dilakukan, serta memberikan manfaat bagi orang lain, dan adanya rasa keadilan yang dirasakan, dapat menimbulkan rasa kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Menurut Falah (2007) bahwa untuk meningkatkan kinerja, manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor seperti etika kerja Islam, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi karna faktor-faktor tersebut terbukti mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Etika kerja Islam adalah orientasi terhadap pekerjaan dan bekerja sebagai pendekatankebajikan dalam kehidupan manusia. Etika kerja Islam ini awalnya didasarkan pada Al Qur'an, ajaran Nabi yang dilambangkan bahwa kerja keras

menyebabkan dosa akan diampuni dan warisan dari empat khalifah Islam (Rokhman, 2010).

Ahmad Janan Asifudin (2004), Etos kerja dalam perspektif Islam diartikan sebagai pancaran dari kaidah yang bersumber dari pada sistem keimanan Islam yakni, sebagai sikap hidup yang mendasar berkenaan dengan kerja, sehingga dapat dibangun paradigma etos kerja yang islami. Sedangkan karakteristik-karakteristik etos kerja islami digali dan dirumuskan berdasarkan konsep (1) Kerja merupakan penjabaran aqidah (2) Kerja dilandasi ilmu (3) Kerja dengan meneladani sifat-sifat Ilahi serta mengikuti petunjuk-petunjuk Nya. Terkait dengan *aqidah* dan ajaran Islam sebagai sumber motivasi kerja islami, secara konseptual bahwasanya Islam berdasarkan ajaran wahyu bekerja sama dengan akal adalah agama amal atau agama kerja.

5. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

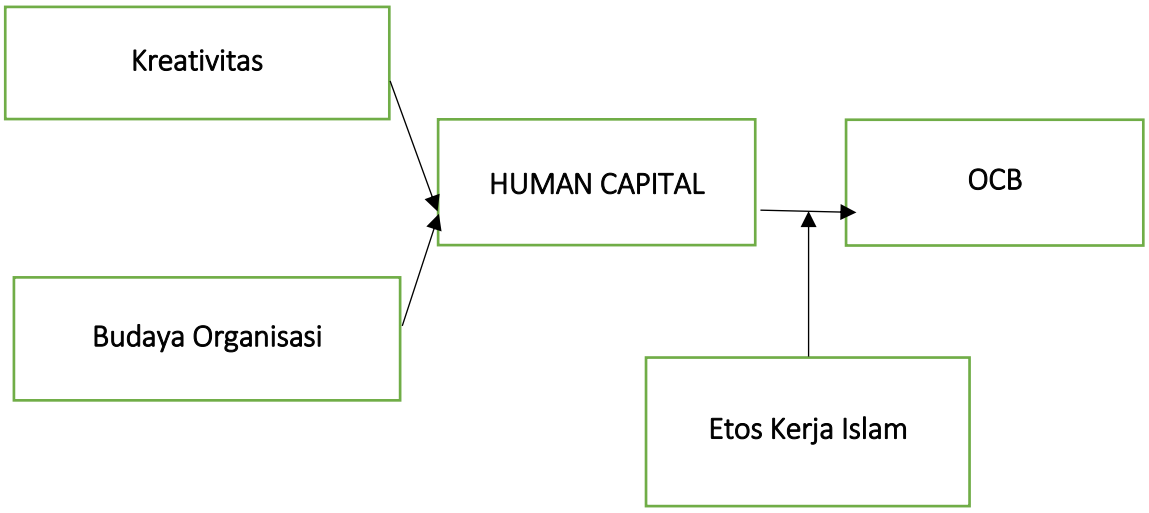
Konsep OCB pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980 (Bateman dan Organ, 1983; Smith *et al*., 1983; dalam Bienstock *et al.* (2003), Robbins mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif (2006). OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Atau dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal (Organ, 1988; dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood 2002). Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et al.* 2000).

Marshall (1950) dalam Vigoda dan Golembiewski (2001) mengemukakan bahwa secara umum *citizenship behavior* merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas *(loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Dalam partisipasi, perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*governance)*, arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja). Sedangkan Graham (1991) dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood (2002) memberikan konseptualisasi OCB yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk OCB yaitu:

a. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
b. Loyalitas (*Loyality*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
c. Partisipasi (*Participation*) yang menggambarkan kemauan karyawan untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Dalam studi yang mengintegrasikan 3 teori yang mempengaruhi OCB karyawan, yaitu teori atribusi, pertukaran sosial dan kepribadian evaluasi diri, Ariani (2008) mengemukakan bahwa motif organisasi dan kepribadian evaluasi diri merupakan faktor inti yang dapat mendorong OCB anggota organisasi secara individual. Sedangkan Spector (1997), dalam Robbins dan Judge (2008) mengemukakan bahwa kepuasan terhadap kualitas kehidupan kerja adalah penentu utama OCB dari seorang karyawan.

6. Konseptual Model



Gambar di atas menujukan bahwa konsep pengembangan human capital akan di dorong oleh kravitas dan budaya organisasi dengan etos kerja islam sebagai variabel intervaning akan meningkatkan organizational citizenship behavior.

D. KESIMPULAN

Sebagai perilaku di luar yang harus dimainkan, sesungguhnya OCB tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaanya atau yang

sesuai peran yang dimainkannya. Kreativitas dan buadaya organisasi akan mempengaruhi dan mengautkan human caoital sehingga akan meningkatkan OCB. Variabel intervaning etos kerja Islam akan mempengaruhi human capital yang diharapkan akan mendorong peningkatan OCB. Peran serta karyawan sangat diperlukan dalam peningkatan OCB. Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya OCB tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. Organisasi dapat mendorong agar karyawan berlaku positif, misalnya membantu karyawan lain dan saling mendukung dalam tim. Lebih penting dari semua itu, organisasi dapat membentuk lingkungan yang kondusif yang dapat mendorong OCB dalam berbagai kegiatan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Taufik, *Agama, Etos Kerja dan Pengembangan Ekonomi,* (Jakarta:bLP3ES, 1982).

Ahmad Mahmud Shubkhi, 2001. *Filsafat Etika*. Badan Penerbit PT Serambi Ilmu Semesta.

Ahmad Janan Asifudin, 2004. *Etos Kerja Islami.* Penerbit Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Ali, Abbas, 1988 "*Scaling an Islamic Work Ethic*" The Journal of Social Psychology Vol 128 (5):575-583.

Al-Faruqi, Ismail, Al-Tawhid: *Its Implication for Thought and Life* (Herndon, Virginia: IIIT, 1995).

Al-Mundziry, Al-Hafidh, *Mukhtashar Shahih Muslim*, 2 Jilid (Kuwait: Wazarat al-Awqaf wa al-Syu‟un al-Islamiyyah, 1388 H/1969 M), jil. 2.

Al-Thahthawi, Al-Sayyid „Abd al-Rahim „Anbar, *Hidayat al-Bari ila Tartib alAhadits al-Bukhary,* 2 Jilid (Kairo: al-Maktabat al-Tijariyah al-Kubra, 1353 H), jil. 1.

Allen, N.J & Meyer J.P, 1990. "*The measurement and antecedents of affective,continuance and normative commitment to the organizations*". journal of Occupational Psycology, 63 (1)1-18.

Appelbaum, S., *et al*. (2004). *"Organizational Citizenship Behavior: a Case Study of Culture, Leadership and Trust" Management Decision*, Vol. 42 No. 1, 2004 pp.13-40

Aranya, N. and Jacobson, D*. 1975. "An empirical Study of theories of organizational an occoupational commitment"*. The journal of social psychology, 97 (1), 1, 15-22.

Astria Fitria, 2003. *"Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap Akuntan dalam Perubahan Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening"* Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi.

Begley, T.M. and Czajka, J.M, 1993. "*Panel analysis of the moderating effects of commitment on job satisfactions, intent to quit, and health following organizational change"*. journal of Applied Psychology, 522-6.

Benkhoff, B, 1997. "*Disentangling organizational commitmet: the dangers of the OCQ for research and policy"*. Personel review, b, 26(1/2), 114-31.

Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., dan Smith, R.K. (2003). "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". *Journal of Services Marketing*, Vol 17 No. 4, 2003 pp. 357- 378

Bogler, R., dan Somech, A. (2005). *"Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?*". Journal of Educational Administration, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438

Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). *"Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization".* Academy of Management Journal, Vol. 7, No. 4*,* 2002 pp. 502 – 522

Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). *"Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research".* Journal of Management, 26 (3): 513-563

Caplow T. Change in Barry M Straw (Ed), 1983. "*Psychologycal foundations of organisasional behavioral "* 2nd Glenview IL Scott, Foresman and company.

Cooper, Donald R., and C. William Emory. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1 Edisi kelima Penerbit Erlangga Jakarta.

Damodar Gujarati, 1991 *Ekonometrika Dasar.* Penerbit Erlangga.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1994 *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka Jakarta.

Ferdinand, Augusty., .2000. *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen* . BP Undip Semarang

Francis Jere R, 1990. "*After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". Accounting*, *Auditing and Accountability* Journal Vol 3 (3;5).

Getut Pramesti, 2006 *Panduan Lengkap Mengolah SPSS 13.0 dalam Mengolah Data Statistk* PT Elex Media Komputindo Jakarta.

Gunawan Aji, 2003, *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi dengan Komitmen Profesi sebagai Variabel Intervening* thesis Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

Hansen, Don R . and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen*. jilid 1. Edisi ke empat penerbit Erlangga Jakarta.

Husaini Usman, Purnomo Setiady Akbar 1995 *Pengantar Statistika* Bumi Aksara.

Imam Ghozali, 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate* dengan program SPSS BP Undip Semarang

Iwan Triyuwono, 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah* cetakan pertama Lkis Yogyakarta.

J. Supranto, 2001 Statistik *Teori dan Aplikasi.* Penerbit Erlangga.

Ketchand, Alice A. and Jery R. Strawser. 1998. *"The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience- Related Difference in a Public Accounting Setting"*. Behavioral Research in Accounting. Vol. 10. pp: 109-137

Knoop, Robert. 1995. *" Relationsships Among Joh Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment for Nurse".* The Journal of Psychology 129(6). Pp: 643-649

Lili Rasjidi dan Ira Rasjidi, 2001. *Dasar-dasar filsafat dan Teori Hukum.* Cetakan ke V111.

Louis O. Kattsoff, 1992, *Pengantar Filsafat* alih bahasa Soejono Soemargono.

Lugindo Unti dan Mas'ud Machfoed, 1999, *"Persepsi Akuntan dan Mahasiswa Terhadap Etika Bisnis"* Journal Riset Akuntansi Indonesia.

Madjid, Nurcholish, *Cendekiawan dan Religiusitas Masyarakat,* (Jakarta: Paramadina, 1999).

Madjid, Nurcholish, *Islam Agama Kemanusiaan: Membangun Tradisi dan Visi Baru Islam Indonesia*, (Jakarta: Paramadina, 1995).

Madjid, Nurcholish, *Islam Doktrin dan Peradaban*, (Jakarta: Paramadina, 1992).

Mas"ud Machfoedz, 1997 "*Strategi pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi*". Journal Perspektif FE UNS. Edisi Juli-September :64-75.

M Iqbal Hasan, 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasiny* penerbit Ghalia Indonesia anggota IKAPI.

Weber, Max, *The Protestant Ethic and The Spirit of Capitalism,* terj. Talcott Parson, (New York: Charles Scribner‟s Son, 1958).

Meyer, John P, Natalie J Allen and Natalie A Smith, 1993. *"Commitment to Organizations and Accouption Ethical Behavioral A review and implications for future Research*". Behavioral Accounting Research: Foundations ang Fontier. Edited by Vicky Amold and seve G Sutton, American Accounting Assosiation.

Morgan, Gareth. 1988. "*Accounting as a Reality Construction: toward a New Epistemology for Accounting Practice"*. Accounting, Organizations and Society Vol 13 (5):477-485

Mujamma Almalik Fahdli Tiba At Almushhaf Assyarif *Alquran dan terjemahannya.* Madinah Almunawarah.

Nasron Alfianto, 2002. "*Pengaruh Etika Kerja Akuntan terhadap Komitmen Profesi dan Komitmen Organisasi".* tesis program Pasca Sarjana Magister Sains Akuntansi Universitas Diponegoro.

Nur Indriantoro dan Bambang Supomo, 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi pertama BPFE Yogyakarta.

Nurcholish Majid 1995. *Islam doktrin dan peradaban* Yayasan wakaf paramadina Jakarta.

Robbins, Stephen. 1996 *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* jilid 1, Prenhallindo, Jakarta.Robert D Mason dan Douglas A.Lind, 1996. *Teknik Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi* edisi ke-9 Jilid 1.

Said Mahmud, 1995. *Konsep Amal Saleh dalam al-quran*. Disertasi IAIN (Sunan Kalijaga Yogyakarta).

Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson.1997*. Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21.* Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta

Siti Noor Khikmah, 2005. *"Pengaruh Profesionalisme terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening".* Jurnal Manajemen Akuntansi dan Sistem Informasi Akuntansi.

Suparman Syukur, 2004, "*Etika Religius"* cetakan pertama penerbit Pustaka Pelajar.

Sri Trisnaningsih, 2004. "*Motivasi sebagaiMediator Variabel dalam Hubungan antara Komitmen dengan Kepuasan Kerja".* Jurnal Manajemen Akuntansi & sistem Akuntansi Universitas Diponegoro.

Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim,* (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995).

Winarno Surakhmad, 1985 *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metodologi dan Teknik*.

Yousef Darwish A, 2000, "*Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change"*. Human Relationship Vol 53 (4): 513-537).

Zainudin Sri Kuntjoro, 2002. "Komitmen Organisasi ". www.e-psikologi.com.

Zianuddin Sardar, 1993. *Rekayasa Masa Depan Peradaban Muslim*. Terjemahan Rahmani Astuti, penerbit Mizan Bandung).